

**ПРИКАЗ № 179 (о/д)**  
**по МКУ «Управление образования КГО»**

г.Карабаш

от 10.06.2021

**Об итогах мониторинга системы работы  
руководителей по кадровому обеспечению  
общеобразовательных организаций  
Карабашского городского округа**

На основании приказа МКУ «Управление образования Карабашского городского округа» от 07.06.2021г. № 177 «Об организации и проведении мониторинга системы работы руководителей по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций Карабашского городского округа» с 07.06.2021 г. по 10.06.2021 г. в общеобразовательных организациях Карабашского городского округа проведен мониторинг системы работы руководителей по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций Карабашского городского округа (далее – Мониторинг). Для проведения Мониторинга были использованы описанные в МСОКО муниципальные инструменты изучения качества образования.

На основании результатов Мониторинга

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить справку по итогам Мониторинга (Приложение).
2. Заместителю начальника МКУ УО КГО Н.М. Просвирновой довести результаты мониторинга до сведения руководителей образовательных организаций в срок до 15.06.2021 года;
3. Заведующему методическим кабинетом МКУ УО КГО Ахмеджанову Р.Р. подготовить рекомендации для образовательных организаций – участников Мониторинга по оптимизации работы руководителей по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций Карабашского городского округа до 31.08.2021года;
4. Руководителям общеобразовательных организаций:
  - провести самоанализ деятельности общеобразовательной организации;
  - изучить адресные рекомендации общеобразовательным организациям Карабашского городского округа по итогам Мониторинга (Приложение) и разработать дорожные карты по их реализации на институциональном уровне.
5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника МКУ УО КГО Просвирнову Н.М.

Начальник МКУ «Управление образования КГО»

 Н.В. Полякова

**СПРАВКА ПО ИТОГАМ МОНИТОРИНГА СИСТЕМЫ РАБОТЫ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО КАДРОВОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
КАРАБАШСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

На основании приказа МКУ «Управление образования Карабашского городского округа от 07.06.2021г. № 1773 «Об организации и проведении мониторинга системы работы руководителей по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций Карабашского городского округа» с 07.06.2021 г. по 10.06.2021 г. в общеобразовательных организациях Карабашского городского округа проведен мониторинг системы работы руководителей по кадровому обеспечению общеобразовательных организаций Карабашского городского округа (далее – Мониторинг). Для проведения Мониторинга были использованы описанные в МСОКО муниципальные инструменты изучения качества образования.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Исходя из этого, следующей **задачей** является:

- проведение анализа кадровой обеспеченности образовательных организаций, планирование и реализация мероприятий по ее устранению.

1. *Муниципальные мониторинги «Кадры», «Анализ кадров»,* разработанные МКУ «Управление образования Карабашского городского округа» связаны между собой и технически данный мониторинг представляют собой таблицы в формате Excel с встроенной функцией расчёта по формулам, заполняемую образовательными организациями - участниками мониторинга и обрабатываемые методистом МКУ «Управление образования КГО».

В результате комплексного анализа данных мониторингов были получены данные и сделаны соответствующие выводы и проведена кластеризация общеобразовательных организаций.

1.1. По критериям : *%-е соотношение оптимального и реального количества педагогических работников и доля (%) педагогических работников, работающих на основе внешнего совместительства* образовательной организации общеобразовательные организации распределены на 2 группы:

**Соотношение оптимального/ реального количества**

Общеобразовательные организации, в которых соотношение оптимального и реального количества педагогических работников является условно допустимым	Общеобразовательные организации, в которых соотношение оптимального и реального количества педагогических работников является неблагоприятным
МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»

**Соотношение штатных работников/ внешних совместителей**

МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»
--	--------------------------------

1.2. По критерию: %е соотношение оптимального и реального количества педагогических работников образовательной организации в разрезе учебных предметов образовательные организации также были разделены на две группы:

Учебные предметы	Общеобразовательные организации, в которых соотношение оптимального и реального количества педагогических работников является условно допустимым	Общеобразовательные организации, в которых соотношение оптимального и реального количества педагогических работников является неблагоприятным
русский язык и литература	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №4»
родной язык и родная литература	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №4»
ОРКСЭ (ОДНКНР)	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №4»	
иностраный язык(английский)	МКОУ «СОШ №6»	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»
иностраный язык(немецкий)	МКОУ «СОШ №6»	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»
Математика	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №4»
Информатика	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «СОШ №6»
ФИЗИКА и астрономия	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6»
ХИМИЯ	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «СОШ №6»
БИОЛОГИЯ и экология	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»	
ГЕОГРАФИЯ	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «СОШ №2»
История , обществознание, право, экономика	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №4»	
ОБЖ	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6»	МКОУ «СОШ №4»

музыка и МХК	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №4»
изобразительное искусство и черчение	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №4»
технология	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «СОШ №2»
физическая культура	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №4»	
учителя начальных классов	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №4»
педагоги-психологи	МКОУ СОШ №1 МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №4» МКОУ «СОШ №6»
учителя-дефектологи	МКОУ СОШ №1 МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»
учителя-логопеды	МКОУ «ОШИ»	МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»
педагоги-тьюторы (для обучающихся с ОВЗ)	МКОУ СОШ №1 МКОУ «ОШИ» МКОУ «СОШ №2»	МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»

1.3. По критериям, характеризующим движение педагогических кадров (количество и доля (%) педагогов, планирующих прекращение работы по различным причинам в текущем году, и т.д и т.п.) общеобразовательные организации также были поделены на две группы:

#### Движение кадров

Общеобразовательные организации, в которых движение кадров является условно допустимым	Общеобразовательные организации, в которых движение кадров неблагоприятными
МКОУ СОШ №1 МКОУ «СОШ №2» МКОУ «ОШИ»	МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»

В результате сводного анализа всех таблиц было проведено итоговое деление общеобразовательных организаций на основе деятельности руководителей по оценка кадрового дефицита и работы по его устранению:

Организации неблагоприятного уровня кадровой обеспеченности	Организации условно допустимого уровня кадровой обеспеченности	Организации с незначительными проблемами в кадровой обеспеченности
МКОУ «СОШ №6» МКОУ «СОШ №4»	МКОУ «ОШИ» МКОУ СОШ №1	МКОУ «СОШ №2»

## Адресные рекомендации:

### 1. Руководителям организаций неблагоприятного обеспеченности уровня кадровой обеспеченности:

МКОУ «СОШ №4» (Мешкова И.А.)  
МКОУ «СОШ №6» (Тлеубаева А.В.)

- усилить работу по оптимизации кадрового обеспечения общеобразовательной организации;
- организовать работу с учреждениями СПО и ВО ;
- рассмотреть возможность включения заявки в программу « Земский учитель»;
- рассмотреть возможность сетевого взаимодействия со школами имеющими позитивный опыт кадровой работы с целью использования эффективных практик.

### 2. Руководителям организаций условно допустимого уровня кадровой обеспеченности

МКОУ «ОШИ» (Климова И.В.)  
МКОУ СОШ №1 (Еремина Е.В.)

- не допускать снижения количественных и качественных показателей кадровой работы ;
- обобщить эффективный позитивный опыт на методических мероприятиях институционального уровня;
- организовать работу с учреждениями СПО и ВО ; рассмотреть возможность включения в программу « Земский учитель»;
- рассмотреть возможность сетевого взаимодействия с школами с более высоким уровнем результатов кадровой работы, с возможным участием в стажировках на базе данных школ.

### 3. Руководителям организаций условно с незначительными проблемами в кадровой обеспеченности

МКОУ «СОШ №2» (Сатонина А.А.)

- обобщить эффективные практики кадровой работы;
- представить позитивный опыт на мероприятиях муниципального уровня;
- рассмотреть возможность сетевого взаимодействия в качестве школы-лидера с общеобразовательными организациями, имеющими более низкий уровень результатов в направлении кадровой работы, в том числе возможность организации стажировочных мероприятий.

2. Дополнительными источниками информации является муниципальный мониторинг: «*Эксперты*».

Данный мониторинг даёт своеобразную оценку состоянию кадровой работы в организации, так как к экспертной деятельности, прежде всего, привлекаются кадры высокой квалификации, а значит, наличие и количество экспертов позволяет судить об эффективности кадровой работы

Считаем целесообразным провести рейтинг образовательных организаций по показателям работы в данном направлении.

Для удобства обработки 1 % показателя - 1 баллу.

№ п/п	Наименование ОО	% педагогов - экспертов институционального уровня	% педагогов, членов муниципальных комитетов по проверке итоговых сочинения (изложения)	% педагогов, членов предметных комиссий ИС_9	% педагогов, членов предметных комиссий ГИА на областном уровне	% педагогов, членов региональных экспертных комиссий по аттестации	% педагогов, членов жюри конкурсов различного уровня	Итого баллов	Рейтинг	
1	МКОУ СОШ №1	42	44	5	13	1	28	9	142	1
2	МКОУ «СОШ	13	13	1	1	0	3	2	33	2
3	МКОУ «СОШ 4»	5	8	2	2	0	2	3	22	3
4	МКОУ «СОШ 6»	4	6	1	1	0	2	2	14	4
5	МКОУ «ОШИ»	0	0	0	0	0	3	3	6	5

#### Адресные рекомендации:

##### 1. Руководителям общеобразовательных организаций «красной зоны»:

МКОУ «СОШ №6» (Тлеубаева А.В.)

МКОУ «СОШ №4» (Климова И.В.)

- проанализировать причины низких показателей экспертов в общеобразовательной организации;
- принять экстренные меры по исправлению сложившейся ситуации
- оптимизировать приобщение педагогов к экспертной деятельности на институциональном уровне;
- рассмотреть организацию внутрифирменного обучения педагогов основам экспертной деятельности.

##### 2. Руководителям общеобразовательных организаций «жёлтой зоны»:

МКОУ «СОШ №2» (Сатонина А.А.);

- не допускать снижения количества экспертов в общеобразовательной организации;
- продолжить использование активных форм приобщения педагогов к экспертной деятельности на институциональном уровне
- рассмотреть возможность организации повышения квалификации педагогов по вопросам экспертной деятельности.

##### 3. Руководителям общеобразовательных организаций «зелёной зоны»:

МКОУ СОШ №1 (Еремина Е.В.)

- не допускать снижения количества экспертов в общеобразовательной организации;
- продолжить использование активных форм приобщения педагогов к экспертной деятельности на институциональном и муниципальном уровне;
- рассмотреть возможность обобщения и диссеминации эффективного опыта педагогов по вопросам экспертной деятельности.

##### 4. Мониторинг «Резерв».

Данный мониторинг выявил проблемное поле кадровой работы общеобразовательных организаций Карабашского городского округа.

Во всех 5 (100%) общеобразовательных организациях имеется состав резерва управленческих кадров, а планы индивидуального развития кандидатов реализуются лишь в 3 (60%) организаций. В связи с этим рекомендации по итогам мониторинга «Резерв» относятся к руководителям всех общеобразовательных организаций:

1. Принять меры по формированию резерва управленческих кадров общеобразовательной организации.
2. Взять под личный контроль разработку и реализацию планов индивидуального развития кандидатами на должность руководителей общеобразовательных организаций.
3. Организовать необходимое повышение квалификации для лиц, включаемых в резерв управленческих кадров общеобразовательных организаций.